SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 42. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 13 czerwca 2023 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 42)

13 czerwca 2023 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na posiedzeniu wyjazdowym w Książu pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Strategii zapewnienia bezpieczeństwa w wybranych pracach niebezpiecznych w budownictwie”;

– „Zasady ergonomii w pracy zdalnej” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy;

– „Praca zdalna jako szansa i wyzwanie dla starzejących się pracowników” – materiał przygotowany przez Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera;

– „Zasady przeprowadzania oceny ryzyka i badania okoliczności wypadków przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy;

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, prof. dr hab. **Kinga Polańska** kierownik Zakładu Środowiskowych i Zawodowych Zagrożeń Zdrowia Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, dr inż. **Joanna Kamińska** przedstawicielka Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W posiedzeniu udział wziął pracownik Kancelarii Sejmu **Anna Baczyńska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam panią Katarzynę Łażewską-Hrycko, głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam panią prof. dr hab. Kingę Polańską, kierownika Zakładu Środowiskowych i Zawodowych Zagrożeń Zdrowia Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera, pana prof. Wiktora Zawieskę, dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Strategii zapewnienia bezpieczeństwa w wybranych pracach niebezpiecznych w budownictwie”, pkt 2 – „Zasady ergonomii w pracy zdalnej” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – „Praca zdalna jako szansa i wyzwanie dla starzejących się pracowników” – materiał przygotowany przez Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera, pkt 4 – „Zasady przeprowadzania oceny ryzyka i badania okoliczności wypadków przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Wobec niezgłoszenia sprzeciwu, traktuję porządek dzienny jako przyjęty.

Przystępujemy do jego realizacji. Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Strategii zapewnienia bezpieczeństwa w wybranych pracach niebezpiecznych w budownictwie".

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy w dniu 15 maja 2023 r. na posiedzeniu wyjazdowym w Wałbrzychu (Książ) zapoznała się z warunkami pracy w kopalni surowców skalnych w Bartnicy, zaś w dniu 16 maja 2023 roku odbyło się posiedzenie plenarne poświęcone problematyce zapewnienia bezpieczeństwa podczas prac szczególnie niebezpiecznych w budownictwie.

Materiałem wiodącym był przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy dokument pt. »Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego«, do realizacji w latach 2022–2024. Cel tej strategii ustalono jako »zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy w odniesieniu do podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych w branży budowlanej, realizowanych przy wsparciu inicjatyw prewencyjnych oraz informacyjnych promujących bezpieczną pracę w tym sektorze«.

W 2022 r. zintensyfikowanym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy – wynikającym z ww. strategii – objęto 102 place budowy, w tym obiekty kubaturowe (53%), obiekty liniowe (mostowe, drogowe 25%) oraz sieci gazowe, sanitarne, energetyczne (2%). Stwierdzono naruszenia przepisów bhp odnoszące się do: zagospodarowania budowy, w tym stref niebezpiecznych (58%), przygotowania pracowników (43%), organizacji budowy (33%), eksploatacji urządzeń elektrycznych (55%), prac na wysokości (76%), prac z użyciem rusztowań (73%), prac ziemnych, w tym w wykopach (60%). Wysoce niepokojący jest fakt, że w trakcie rekontroli PIP na tych samych placach budów stwierdzono niewielką poprawę, i to jedynie w zakresie przygotowania pracowników (o 20%) i w pracach ziemnych, w tym w wykopach (o 16%) oraz zaledwie o kilka procent w szczególnie wypadkogennych pracach na wysokości (o 1%) i na rusztowaniach (o 4%).

W 2022 r. skontrolowano także w trybie planowym ponad 1 tys. placów budów, wykonując ponad 3 tys. ich kontroli oraz 400 rekontroli. Liczba naruszeń przepisów bhp w tych obiektach była procentowo podobna, jak w ww. 102 obiektach objętych intensywną kontrolą, a poprawa stanu bhp w rekontrolach była także ograniczona do prostych do usunięcia zaniedbań (badania profilaktyczne stanu zdrowia i zaświadczenia o szkoleniu bhp).

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. objęła kontrolą także 1895 małych placów budów (do 20 osób wykonujących pracę jednocześnie). Naruszenia przepisów bhp okazały się w nich znacząco większe niż na dużych budowach. Podkreślić tu należy, że to właśnie te małe firmy świadczą pracę jako podwykonawcy na 69% dużych, 80% średnich i 90% małych placów budowy. Do szczególnie niebezpiecznych prac na budowie należy praca na wysokości i praca w przestrzeniach zamkniętych. Wymagają one bezpośredniego nadzoru, podejmowania prac na pisemne polecenie, zapewnienia środków zabezpieczających, instruktażu dla pracowników, podziału zadań (w tym kolejności ich wykonywania) oraz postępowania w sytuacjach awaryjnych.

Przyczyny wypadków związanych z upadkami z wysokości miały związek głównie z niewłaściwą organizacją pracy (521) oraz czynnikiem ludzkim (517), a rzadziej z czynnikiem technicznym (167). W przestrzeniach zamkniętych najwięcej wypadków wiązało się także z niewłaściwą organizacją pracy (48), czynnikiem ludzkim (24), a mniej z czynnikiem technicznym (8). Przyczyną bezpośrednią wypadków przy pracach na wysokości był brak zabezpieczenia przed upadkiem pracowników. Nie zainstalowano ochron zbiorowych na stanowiskach pracy na dachach i stropach (72) oraz nie zapewniono odpowiednich środków ochrony indywidualnej (64).

Państwowa Inspekcja Pracy w 423 podmiotach budowlanych przeprowadziła kontrole prac z wykorzystaniem żurawi wieżowych i szybkomontujących. Brak badań profilak-

tycznych dotyczył 11% operatorów żurawi oraz 45% współpracujących z nimi hakowych i sygnalistów. Natomiast brak instruktażu stanowiskowego stwierdzono u 13% operatorów oraz 33% hakowych i sygnalistów. U 29% podmiotów kontrolowanych brak było książki dyżurów operatorów żurawi. W niemal 50% podmiotów nie zadbano o ubiór odróżniający hakowego od pozostałych pracowników budowy.

W zakresie prawnej ochrony pracy w 2022 r. przeprowadzono 732 kontrole. Największe nieprawidłowości dotyczyły ewidencji czasu pracy (31,7%), udzielenia urlopu wypoczynkowego (21,1%), ustalenia rozkładu czasu pracy (20,2%) oraz powiadamiania o tym pracownika (18,9%).

Państwowa Inspekcja Pracy poza zadaniami kontrolnymi podjęła intensywne działania ukierunkowane na zwiększenie świadomości zagrożeń zawodowych w budownictwie oraz podnoszenie wiedzy o zapobieganiu im (m.in przez stosowanie środków ochrony indywidualnej) i upowszechnianie dobrych praktyk w zarządzaniu bhp na budowie. Podjęto także szereg działań popularyzujących bhp w budownictwie, w środkach masowego przekazu, tj. w stacjach radiowych (3237 emisji), w Internecie (ponad 200 tys. wejść) i na kanale YouTube (ponad 100 tys. wyświetleń filmu o bhp podczas prac remontowych).

Urząd Dozoru Technicznego przedstawił stan bezpieczeństwa w pracach szczególnie niebezpiecznych związanych z użytkowaniem wózków jezdniowych podnośnikowych z napędem silnikowym dopuszczonych przez niego do ruchu. Liczba wózków widłowych zgłaszanych do Urzędu Dozoru Technicznego wynosi rocznie ok. 250 tys., a wypadków przy ich użytkowaniu było od 95 (w 2020 r.) do 131 (w 2022 r.). Najczęstszym powodem tych wypadków było nieprzestrzeganie instrukcji eksploatacji oraz brak należytej ostrożności zarówno u osób obsługujących, jak i postronnych.

Urząd Dozoru Technicznego rekomenduje, aby do pracy na wysokości używano wyłącznie urządzeń technicznych przeznaczonych do tego, tj. podestów ruchomych, wózków jezdniowych podnośnikowych z platformą roboczą przewidzianą przez producenta wózka oraz rusztowań przejezdnych. Urządzenie i platforma robocza muszą posiadać znak CE. Urząd Dozoru Technicznego może udzielić zgody na eksploatację platform roboczych montowanych na widłach wózka, ale tylko w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach oraz po spełnieniu odpowiednich warunków.

Wyższy Urząd Górniczy stosuje wymagania określone w 10 dyrektywach Unii Europejskiej dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa pracy z maszynami i urządzeniami stosowanymi w górnictwie odkrywkowym, wiertniczym i wydobywczym. Na poziom bezpieczeństwa mają wpływ producenci maszyn i urządzeń oraz ich użytkownicy przez właściwy dobór do miejsca użytkowania, a także eksploatację zgodną ze standardami bezpieczeństwa.

Oddanie do użytku maszyn i urządzeń następuje po komisyjnym odbiorze technicznym potwierdzającym zgodność z dokumentacją oraz po przeprowadzeniu wymaganych pomiarów i prób. Uczestniczą w tym procesie rzeczoznawcy posiadający uprawnienia w 132 grupach maszyn i urządzeń określonych w prawie geologicznym. Na tej podstawie wydawane jest zezwolenie przez kierownika ruchu zakładu jako organu nadzoru górniczego. Rzeczoznawcy wykonują także określone okresowe badania kontrolne w trakcie eksploatacji oraz po niebezpiecznych zdarzeniach i awariach. Produkowane obecnie maszyny i urządzenia w połączeniu z właściwą ich eksploatacją gwarantują spełnienie standardów bezpieczeństwa w górnictwie.

Niezbędny jest jednak udział potwierdzającej to niezależnej strony trzeciej, tj. rzeczoznawcy do spraw ruchu zakładu górniczego. Oceniane podczas eksploatacji wyroby mogą bowiem stwarzać zagrożenia wskutek wyzwolenia energii potencjalnej lub kinetycznej (rozprężenia cieczy lub gazów pod ciśnieniem) oraz eksploatacji w atmosferze potencjalnie wybuchowej (metan, pył węglowy).

O uprawnienia rzeczoznawcy do spraw ruchu zakładu górniczego mogą obecnie ubiegać się osoby fizyczne posiadające wykształcenie wyższe techniczne oraz praktykę co najmniej 5-letnią lub stopień naukowy doktora w dyscyplinie obejmującej czynności rzeczoznawcy oraz 5 lat pracy naukowej. Uprawnienia rzeczoznawcy nadaje prezes Wyższego Urzędu Górniczego. Z kolei wymagania formalne dla osoby prawnej ubiegającej się o nadanie uprawnień rzeczoznawcy do spraw ruchu w zakładzie górniczym dotyczą

posiadania odpowiedniego zaplecza technicznego oraz organizacji prac zapewniających bezstronność.

Zadania rzeczoznawców do spraw ruchu zakładu górniczego wykonywane w podziemnych zakładach górniczych są istotne dla bezpieczeństwa zatrudnionych. Postęp techniczny stawia obecnie przed rzeczoznawcami nowe zadania i wymagania. Niezbędne i oczekiwane ze strony zakładów górniczych są wysokie i zróżnicowane kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe rzeczoznawców. Powinny więc ulec zmianie wymagania formalne i merytoryczne pozwalające na uzyskanie takich uprawnień.

Na podstawie analizy materiałów i dyskusji Rada zaleca:

1. Kontynuację opracowanej i realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy »Strategii kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego (2022–2024)«, która ujmuje zadania ważne dla poprawy bezpieczeństwa w budownictwie i wymaga instrumentów wsparcia przez:

– określenie odpowiedzialności inwestorów i głównych wykonawców za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników na budowach,

– ustanowienie przez inwestora – niezależnego od głównego wykonawcy – koordynatora bhp o określonych kompetencjach na etapach projektowania i realizacji inwestycji.

2. Zachęcenie pracowników służb bezpieczeństwa i higieny pracy do uzyskiwania specjalizacji branżowej w budownictwie, co wpłynęłoby na skuteczniejsze ich doradztwo dla projektantów, inwestorów i wykonawców obiektów budowlanych.

3. Ustanowienie adekwatnych do postępu technicznego oraz wyzwań geologicznych i środowiskowych, okresowo weryfikowanych, wymagań dla rzeczoznawców do spraw ruchu zakładu górniczego w zakresie wprowadzania tam maszyn, urządzeń i instalacji.

4. Używanie do pracy na wysokości wyłącznie urządzeń technicznych przeznaczonych do tego celu, tj. podestów ruchomych, wózków jezdniowych podnośnikowych z platformą roboczą przewidzianą przez producenta wózka oraz rusztowań przenośnych".

Zespół proponuje przesłać stanowisko do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia oraz reprezentatywnym organizacjom pracowników i pracodawców.

Natomiast do realizacji: wnioski 1 i 2 – Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Państwowa Inspekcja Pracy, wniosek 3 – Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Wyższy Urząd Górniczy, wniosek 4 – Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Urząd Dozoru Technicznego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Przystępujemy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (27) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie „Strategii zapewnienia bezpieczeństwa w wybranych pracach niebezpiecznych w budownictwie" 27 głosami, przy braku przeciwnych i wstrzymujących.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – „Zasady ergonomii w pracy zdalnej". Materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu pana prof. Zawieskę.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr inż. Wiktor Zawieska:

Chciałbym we wprowadzeniu powiedzieć kilka uwag. Po pierwsze, co to jest praca zdalna. Wszyscy doskonale wiemy. Nie ma potrzeby definiować. Od wielu lat powoli doszliśmy do standardu – pewnego porządku prawnego. Wszyscy, którzy pracują w tej formie, chcieliby, żeby ta praca była komfortowa, bezpieczna i zdrowa. To oczywiste. Dotyczy to każdego rodzaju pracy.

W naszej prezentacji spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, jak zorganizować stanowisko pracy zdalnej, żeby było komfortowo, zdrowo i bezpiecznie. Okaże się, że podstawą

osiągnięcia tego celu jest konieczność zorganizowania ergonomicznego stanowiska pracy. Bowiem ergonomia daje szansę na uzyskanie efektu, o którym wspominałem.

Pani dr Joanna Kamińska z Zakładu Ergonomii naszego instytutu przedstawi stan wiedzy, wyniki badań, nasze doświadczenia dotyczące zasad ergonomii niezbędnych do uwzględnienia przy organizacji komfortowego, zdrowego i bezpiecznego stanowiska pracy.

Przedstawicielka Zakładu Ergonomii CIOP–PIB dr inż. Joanna Kamińska:

Ergonomia jest nauką o pracy, czyli dyscypliną naukową zajmującą się przystosowaniem narzędzi, maszyn, środowiska oraz warunków pracy, w tym pracy zdalnej do anatomicznych i psychofizycznych możliwości człowieka. Chciałabym też zwrócić uwagę na definicję ergonomii partycypacyjnej, która wskazuje, że za stworzenie optymalnych warunków pracy odpowiedzialne są wszystkie zainteresowane strony – pracodawca i służby bhp, ale także pracownicy, co jest szczególnie istotne na stanowisku pracy zdalnej, ponieważ to pracownik je organizuje.

W ramach oceny warunków pracy i dostosowania – tak jak w ocenie ryzyka zawodowego – trzeba wrócić uwagę na wszystkie elementy, które mogą wpłynąć na zapewnienie bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy. To będzie odpowiednia przestrzeń do pracy – co najmniej 2 m^2 wolnej podłogi niezajętej przez sprzęt, urządzenia techniczne, pozwalającej na skupienie się na pracy. Ważnym elementem jest oświetlenie – zapewnienie dostępu do światła naturalnego. Następnie – poziom natężenia oświetlenia na stanowisku pracy przy komputerze – zalecane co najmniej 500 lx, równomierność oświetlenia przestrzeni pracy, barwa światła, dobre oddawanie barw oraz odpowiednie ustawienie monitora (unikanie odbić światła na ekranie).

Następnym ważnym elementem jest hałas. Tu należy zwrócić uwagę na równomierność poziomu dźwięku – ok. 55 dB. W środowisku pracy zdalnej istotne może być zapewnienie słuchawek, które pozwolą na odizolowanie się pracownika od niekorzystnie oddziałujących dźwięków otoczenia. Temperatura – ok. 20–24°C zależnie od indywidualnych preferencji i pory roku oraz wilgotność powietrza – ok. 40–60%.

Innym aspektem, na który zwraca się mniejszą uwagę, są zagrożenia elektromagnetyczne. Na slajdzie przedstawiono symulację – przeprowadzoną przez naszych kolegów – jak promieniowanie elektromagnetyczne związane z antenami WiFi służące bezprzewodowym laptopom rozprzestrzenia się w ciele człowieka. To rzeczywiście niebezpieczne zagrożenie dla zdrowia pracowników. Niestety większość pracowników, nie tylko pracujących zdalnie, niekoniecznie stosuje bezpieczne zasady umożliwiające zredukowanie tego zagrożenia.

Ważne jest zapewnienie odpowiedniego stanowiska pracy, czyli stołu o odpowiedniej wielkości i regulowanego krzesła. Jeśli krzesło jest regulowane, to zazwyczaj nie ma problemu z regulacją wysokości siedziska i kąta pochylenia oparcia. Natomiast dość dużym problemem jest regulacja wysokości oparcia i dostosowanie jego wypukłej części do lordozy lędźwiowej pleców tak, żeby można było oprzeć plecy i zapewnić zmniejszenie obciążenia kręgosłupa na odcinku lędźwiowym.

Ustawienie poszczególnych elementów stanowiska pracy jest istotne ze względu na profilaktykę dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Głównym założeniem jest ustawienie pola pracy – stołu na wysokości łokci przy ramionach opuszczonych pionowo, czyli trzeba zwrócić uwagę na kąt w stawach łokciowych – co najmniej 90 stopni. Drugi element – co najmniej kąt prosty lub rozwarty w stawach kolanowych. Zwykle niedostosowana wysokość krzesła czy blatu powoduje to, że stawiamy nogi na nóżkach krzesła, co powoduje ucisk w dole podkolanowym i zaburzenia przepływu żylnego krwi. Bardzo ważne jest też ustawienie ekranu monitora. Praca zdalna to praca przy laptopach. Jeśli chodzi o ustawienie monitora, to muszą być spełnione trzy zasady, czyli górna krawędź monitora powinna znajdować się mniej więcej na wysokości oczu, po drugie, monitor powinien być w odległości ok. 60 cm od oczu – na kursach mówię, że jest to odległość wyciągniętej ręki – a w przypadku korzystania z dużych monitorów powinna być to odległość co najmniej półtorej przekątnej monitora od oczu. Czyli im większy monitor, tym dalej odsuwamy go od siebie. Trzecia zasada to kąt prosty między linią wzroku skierowa-

nego na środek monitora a monitorem tak, żeby jak największa powierzchnia monitora znajdowała się w podobnej odległości, co pozytywnie wpłynie na obciążenie wzroku.

Jeśli chodzi o utrzymywanie pozycji siedzącej, chciałabym zwrócić uwagę, że dużo większe obciążenie kręgosłupa na odcinku lędźwiowym występuje wtedy, kiedy siedzimy, niż kiedy stoimy. Jeśli przyjmiemy, że w pozycji stojącej obciążenie wynosi 100%, tj. ok 350 N, to w pozycji siedzącej, obciążenie jest nawet dwukrotnie wyższe. Czyli siły, które działają na krążki międzykręgowe działają mocniej. Stąd dolegliwości kręgosłupa w odcinku lędźwiowym związane ze zbyt długim utrzymywaniem pozycji siedzącej.

Dlatego sugerowanym ergonomicznym i nowoczesnym rozwiązaniem jest stosowanie stołów z regulacją blatów, które umożliwiają pracę zarówno w pozycji siedzącej, jak i w pozycji stojącej, czyli z odległością od podłogi między 60 cm do ok. 115–120 cm. W tym przypadku wyznacznikiem jest też wysokość łokciowa. Czyli blat stołu do pracy stojącej powinien znajdować się także na wysokości łokci.

Jeśli chodzi o prace z laptopem, to obowiązują zasady ustawienia monitora, o których mówiłam wcześniej. Korzystanie z laptopa często utrudnia przyjęcie odpowiedniej pozycji ciała podczas pracy – zbyt duże pochylenie głowy w sytuacji, gdy górna krawędź monitora znajduje się znacznie poniżej wysokości oczu, co wpływa na powstawanie dolegliwości w odcinku szyjnym kręgosłupa. Dlatego optymalnym rozwiązaniem jest stosowanie monitorów stacjonarnych oraz dodatkowo podłączenie klawiatury i myszy. Taka praca zapewni naturalną pozycję bez pochylania głowy.

Jak jest ze stosowaniem zasad ergonomii na stanowiskach pracy zdalnej? W ostatnich latach w ramach projektu realizowanego przez panią prof. Bugajską sprawdzaliśmy w dwóch badaniach w 2001 r. i 2002 r. spełnianie zasad ergonomii na stanowiskach pracy zdalnej i pracy stacjonarnej. Mówiłam o promieniowaniu elektromagnetycznym związanym z trzymaniem laptopa na kolanach. Na slajdzie przedstawiono symulację rozprzestrzeniania się tego promieniowania w przestrzeni. Laptop na kolanach często trzyma ok. 18% pracowników zdalnych, sporadycznie – 33%. Ponad 50% pracowników jest narażonych na to promieniowanie.

Jeśli chodzi o meble wykorzystywane podczas pracy zdalnej, biurko z regulowaną wysokością, które umożliwia pracę w pozycji siedzącej i stojącej ma ok. 12% pracowników zdalnych, czyli niewiele – w Skandynawii ten wskaźnik wynosi ponad 50%. A ze względu na obciążenie kręgosłupa praca naprzemienna w pozycji siedzącej i stojącej jest optymalna.

Problem występuje także, jeśli chodzi o aktywność fizyczną pracowników. Do uprawniania codziennie aktywności fizycznej przyznaje się ok. 19% pracowników zdalnych, 3–4 razy w tygodniu – 32%. Ponad 50% uprawia ją raz w tygodniu albo rzadziej. W ostatnim roku zwiększyła się liczba osób, które częściej uprawiają tę aktywność, co jest pozytywną tendencją.

Zwracam szczególną uwagę na aktywność fizyczną, ponieważ badania WHO wskazują, że 20% mieszkańców Europy jest nieaktywna fizycznie, 42% – jest niewystarczająco aktywna. Takie proporcje są również w naszym kraju. To wpływa na nasze zdrowie. Zbyt mała aktywność fizyczna jest czwartym po wysokim poziomie glukozy we krwi, paleniu tytoniu i wysokim ciśnieniu krwi czynnikiem zwiększającym ryzyko śmierci. Jednocześnie zbyt mała aktywność fizyczna odpowiada za obciążenia różnymi chorobami: chorobą niedokrwienną serca (30%), cukrzycą typu 2 (27%), rakiem piersi i rakiem jelita grubego (21–25%). Równocześnie zbyt mała aktywność fizyczna wiąże się z obciążeniem psychicznym. Badania wskazują, że jeżeli wykonujemy ponad 7,5 tys. kroków dziennie, częstość występowania depresji jest dwukrotnie mniejsza niż w przypadku, kiedy wykonujemy mniej niż 5 tys. kroków dziennie. Badania wykazują, że po osiągnięciu wystarczającego poziomu aktywności fizycznej siedzący tryb życia może nie być tak istotny dla zachowania zdrowia psychicznego pracowników.

W badaniach zwróciliśmy też uwagę na zdrowie fizyczne, czyli dolegliwości kręgosłupa. Wśród pracowników zdalnych zwiększyła się intensywność dolegliwości kręgosłupa w odcinku szyjnym, a mniejsza jest intensywność dolegliwości w odcinku lędźwiowo-krzyżowym. Odwrotnie niż w grupie pracowników stacjonarnych. Dolegliwości

kręgosłupa w odcinku szyjnym związane są z korzystaniem z laptopów i zbyt mocnym pochylaniem głowy i szyi podczas pracy.

Negatywny efekt pracy widać także, jeśli chodzi o wskaźnik masy ciała. W obu grupach – pracowników zdalnych i stacjonarnych – zmniejszyła się liczba osób z prawidłową masą ciała oraz zwiększyła się liczba osób z nadwagą i otyłością I stopnia. Jeśli chodzi o zwolnienia chorobowe, wyniki badań wskazują na podobną częstość zwolnień w latach 2021–2022. Pracownicy zdalni rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich.

Zdrowie i dobrostan pracowników – wyniki badań wskazują na poprawę w przypadku problemów ze snem, wypalenia zawodowego czy mniejszą częstość występowania depresji.

Wymagania w pracy w trybie zdalnym – pracownicy oceniali, że są one lepsze niż w przypadku pracy stacjonarnej, zwłaszcza w zakresie ukrywania emocji. Relacje interpersonalne w pracy zdalnej – zwróciliśmy uwagę na lepsze wsparcie zarówno współpracowników, przełożonych, jak i klimat społeczny między współpracownikami. Jest to o tyle ciekawe, że praca zdalna zakłada częściowe odizolowanie pracownika. Ale etap przystosowania się do pracy w takim trybie spowodował, że wsparcie jest jednak lepsze.

Chciałabym teraz zwrócić uwagę na przepisy dotyczące pracy zdalnej. 7 kwietnia br. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca pracę zdalną. Przewidują one, iż praca zdalna powinna być uzgodniona między pracodawcą a pracownikiem przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia – w formie zmiany warunków umowy o pracę. Nowelizacja wprowadza obowiązek określania zasad wykonywania pracy zdalnej w: porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, zakładowymi organizacjami zawodowymi lub regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, wtedy regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Należy zwrócić uwagę na zasady bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej i zapoznawania z nimi pracownika. To zasady oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej. W organizacji stanowiska pracy zdalnej ważne jest spełnienie wymogów pracy przy monitorach ekranowych. Praca zdalna zwykle jest wykonywana na stanowiskach pracy przy monitorach.

Jeśli chodzi o uregulowania prawne, obowiązuje dyrektywa unijna uchwalona w 1990 r. i jej wdrożenie do prawa polskiego, to znaczy rozporządzenie z 1998 r., czyli bardzo stare akty prawne, wówczas komputery wyglądały zupełnie inaczej. Obecnie w ramach grupy roboczej zorganizowano zespół, którego zadaniem jest przygotowanie projektu dyrektywy. Pierwszy projekt ma być przedstawiony w czerwcu br. Wówczas dowiemy się, jak zmiany są proponowane. Jestem członkiem tej grupy. Dotychczas zastanawiano się nad zmianą zakresu dyrektywy i szczegółowymi zasadami dotyczącymi organizacji stanowiska pracy zdalnej.

Podjęto również działania związane ze zmianą przepisów prawa polskiego. Przedstawiono projekt zmian w rozporządzeniu w sprawie monitorów ekranowych. Uporządkowano zapisy dotyczące stanowiska pracy przy monitorach ekranowych. Uwzględniono możliwość pracy przy laptopach, które dotychczas były wyłączone z zakresu rozporządzenia. Dodatkowo w § 8 zaproponowano zapis, aby okulary ochronne przysługiwały nie tylko osobom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi, bowiem definicja stanowiska pracy obejmuje wszystkie urządzenia. Korzystanie z urządzeń z monitorami mogłyby upoważniać pracowników do dofinansowania do okularów. Ponadto w załączniku dodano przepisy porządkujące i wprowadzające zasady ergonomii w pracy przy laptopach.

Podsumowując, praca zdalna jest postrzegana jako atrakcyjna forma świadczenia pracy. W najbliższych latach system hybrydowy łączący zalety pracy zdalnej i stacjonarnej będzie najpopularniejszym modelem. Ale zbyt mała aktywność fizyczna pracowników jest istotnym czynnikiem ryzyka chorób i skrócenia czasu życia. Dlatego należy zwrócić uwagę na promowanie większej aktywności fizycznej wśród pracodawców i pracowników zdalnych.

Ważnym elementem jest ocena ryzyka zawodowego i organizacja pracy zdalnej. Zatem ocena ryzyka nie może być jedynie dokumentem podpisanym przez pracownika, ale realnym narzędziem, które spowoduje ograniczenie ryzyka zawodowego na stanowiskach

pracy. Na stronie naszego instytutu jest lista kontrolna, która umożliwia pracownikowi ocenę swojego stanowiska pracy. Ta lista przekazana służbom bhp może być narzędziem do oceny ryzyka zawodowego i poprawy warunków pracy.

Ważna jest świadomość i wiedza pracowników. Chciałabym zwrócić uwagę, że organizacja stanowiska pracy zdalnej przez pracownika wymaga znajomości podstaw ergonomii. Należy rozważyć przywrócenie szkoleń okresowych dla tej grupy pracowników. Celowa jest aktualizacja regulacji prawnych w zakresie organizacji pracy z monitorami ekranowymi, w szczególności uwzględnienie pracy przy laptopach oraz organizacji stanowiska pracy zdalnej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, pani doktor. Słuchaliśmy z wielką uwagą pani wystąpienia, ponieważ zasady ergonomii dotyczą chyba nie tylko pracy, ale również naszego codziennego funkcjonowania. Zatem tym bardziej to było interesujące.

Przechodzimy do drugiej prezentacji – „Praca zdalna jako szansa i wyzwanie dla starzejących się pracowników".

Proszę o zabranie głosu panią prof. dr hab. Kingę Polańską.

Kierownik Zakładu Środowiskowych i Zawodowych Zagrożeń Zdrowia Instytutu Medycyny Pracy im. J. Nofera prof. dr hab. Kinga Polańska:

Praca zdalna wydaje się korzystnym rozwiązaniem dla starszych pracowników. Ale należy być świadomym zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów związanych z tą formą pracy. Chciałbym rozpocząć prezentację od dwóch niekorzystnych zjawisk obserwowanych na rynku pracy w Polsce, mianowicie od kurczenia się i starzenia zasobów pracy.

Aby zrozumieć ten proces, zacznijmy od urodzeń żywych. W ciągu 40 lat liczba urodzeń żywych w Polsce zmniejszyła się o połowę. Z drugiej strony – obserwujemy wydłużenie przeciętnego dalszego trwania życia, co prawda pandemia COVID-19 zaburzyła ten trend i spowodowała, że przeciętne dalsze trwanie życia skróciło się o ok. 2 lata, niemniej jednak żyjemy dłużej niż np. w latach 80. ubiegłego wieku. Mediana wieku w Polsce wynosi 42 lata, jest to o 2 lata krócej niż mediana dla Unii Europejskiej. Natomiast niepokojący jest fakt, iż starzejemy się zdecydowanie szybciej niż w pozostałych krajach UE.

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat spada populacja osób aktywnych zawodowo. Jeżeli spojrzymy na pierwszy wykres, to zobaczymy, że w ostatnich latach maleje udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym. W 2020 r. populacja osób w wieku produkcyjnym mobilnym stanowiła 2/3 populacji w wieku produkcyjnym. Natomiast prognozy mówią, że w 2024 r. będzie to ok. 50%. Niestety prognozy długofalowe wskazują, że proces starzenia i kurczenia się zasobów pracy będzie postępował. W Polsce 40% osób uważa, że nie będzie w stanie wykonywać swojej obecnej – lub podobnej – pracy do momentu ukończenia 60. roku życia. Jest to jeden z gorszych wskaźników w porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej.

W związku z tymi dwoma niekorzystnymi zjawiskami – kurczeniem się i starzeniem zasobów pracy – wydaje się, że praca zdalna jest jednym z narzędzi, które pomogłoby zatrzymać, zwłaszcza starszych pracowników na rynku pracy. Oczywiście jesteśmy świadomi, że nie każdą pracę można wykonywać w trybie zdalnym i nie każdy pracownik będzie miał możliwość i potencjał do wykonywania pracy w formie zdalnej.

Jeżeli chodzi o pokolenie baby boomers, pokolenie X, to główne oczekiwania dotyczą równowagi praca – życie prywatne. Te dwa pokolenia są mniej otwarte na mobilność czy elastyczność czasu pracy. Praca zdalna to głównie praca z urządzeniami nowych technologii. Zatem mogą pojawić się problemy natury technicznej i wyzwania. Stąd potrzeba wsparcia czy szkoleń.

Przedsiębiorcy doceniają potencjał pracy zdalnej. 64% wskazuje, że ta forma pracy umożliwia zatrudnianie osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Z drugiej strony – wyrażają pewne obawy związane z nadzorowaniem pracy zespołu, oceną efektywności i produktywności pracowników oraz obawy dotyczące możliwego spadku zaangażowania pracowników i pogorszenia jakości pracy.

Jeżeli chodzi o ocenę pracy zdalnej z perspektywy pracownika, to również pracownicy dostrzegają, że praca zdalna daje możliwość aktywizacji zawodowej osób starszych oraz z ograniczoną sprawnością ruchową. Wskazywana jest również oszczędność czasu i kosztów dojazdu, redukcja stresu i zmęczenia związanego z transportem. To, co bardzo ważne, zwłaszcza dla osób starszych, to możliwość pracy w swobodnym rytmie oraz autonomia i kontrola nad pracą. Jeżeli chodzi o oszczędność czasu na dojazdach do pracy, to w Polsce wynosi ona średnio 54 minuty dziennie, tj. 1,65% dochodu. Zaoszczędzony czas w pierwszej kolejności przeznaczany jest na odpoczynek, następnie – na aktywności związane z pracą. Jak widzimy na wykresie, te proporcje są nieco odwrócone dla państw Unii Europejskiej. Polska należy do nielicznej grupy krajów, w których zaoszczędzony czas jest przeznaczany na odpoczynek.

Jak wspomniałam, praca zdalna daje możliwość dopasowania aktywności do indywidualnego rytmu dnia i sposobu pracy. Daje także większą swobodę decyzyjną w zarządzaniu czasem pracy. Nasza aktywność w ciągu dnia, w tym aktywność umysłowa, a taka głównie dotyczy pracy zdalnej, nie jest na jednym równym poziomie w ciągu całego dnia pracy. Mamy okresy wzmożonej aktywności, kiedy mamy lepszą koncentrację, lepszą możliwość zapamiętywania czy uczenia się i okresy spadku naszego potencjału. Chciałabym zwrócić uwagę na chronotyp. Z jednej strony – jest on uwarunkowany genetycznie, a z drugiej – zależy również od zegara biologicznego. Z wiekiem mamy predyspozycję do chronotypu porannego. W związku z tym zadania, które będą wymagały skupienia, koncentracji i wzmożonego wysiłku dobrze jest zaplanować w godzinach przedpołudniowych.

Bardzo ważną rolę odgrywają przerwy w pracy. Kodeks pracy określa długość i częstotliwość przerw. Jeżeli chodzi o pracę z monitorami ekranowymi, to po każdej godzinie nieprzerwanej pracy powinna być stosowana 5 minutowa przerwa. Przerwy pomagają zmniejszyć zmęczenie – istotne jest odświeżenie umysłu. Dają nam większą efektywność pracy umysłowej. Zmniejszają również stres. Skracają czas spędzony w pozycji siedzącej. Należy pamiętać, że przerwy muszą być dobrze wykorzystane, chociażby na minimalną aktywność fizyczną, na pewno nie na przeszukiwanie Internetu w celach prywatnych.

Kolejny aspekt, na który chciałabym zwrócić uwagę, to drzemka. Bardzo ważne jest, aby drzemka w ciągu dnia nie była dłuższa niż 20 minut. Najlepiej przeznaczyć na nią czas wczesnopopołudniowy, w którym występuje uzasadnione rytmem dobowym przejściowe obniżenie aktywności organizmu i gotowości do pracy oraz nasilenie potrzeby snu, co jest charakterystyczne dla osób o porannym chronotypie. Dlatego drzemka jest dla tych osób bardzo korzystna. A praca zdalna umożliwia taką krótką drzemkę.

Jeżeli chodzi o zachowanie równowagi praca – życie prywatne, to niezmiernie ważne jest określenie harmonogramu działań, rozpoczynanie i kończenie czynności zawodowych codziennie o tej samej porze, ustalenie godzin, w których możliwy jest kontakt ze współpracownikami i przełożonymi, wyłączenie komputera/laptopa, telefonu służbowego po zakończonej pracy, zaplanowanie i przestrzeganie regularnych przerw, wybór określonego pomieszczenia lub przestrzeni do pracy oraz ustalenie godzin pracy z domownikami.

Wady pracy zdalnej z perspektywy pracownika, to zagrożenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego. Chciałabym zwrócić szczególną uwagę na dwa aspekty. Po pierwsze – utrudnienia natury technicznej – konieczność zorganizowania stanowiska pracy i zdobycia nowych umiejętności, pogorszenie komfortu mieszkania. To może być źródłem dyskomfortu i stresu, zwłaszcza dla starszych pracowników. Po drugie, odczucie izolacji społecznej i poczucie samotności.

Obciążenie fizyczne pracownika podczas pracy zdalnej – praca zdalna, jak wspomniałam, to praca w pozycji siedzącej z urządzaniami nowych technologii, ale nie same urządzenia stanowią zagrożenie dla zdrowia pracowników, lecz niewłaściwa praca z nimi, czyli niewłaściwa organizacja pracy i nieergonomiczne stanowisko pracy. Występują zaburzenia w odcinku lędźwiowym i szyjnym układu mięśniowo- szkieletowego, a także dolegliwości nadgarstka. Następnie – wzrost ryzyka nadwagi i otyłości, należy zwrócić uwagę na to zagrożenie szczególnie w przypadku starszych pracowników. Jak wiemy, odsetek osób uprawiających rekreacyjną aktywność fizyczną zmniejsza się wraz z wiekiem. Dlatego bardzo ważna jest edukacja w zakresie potencjału, jaki daje nam

aktywność fizyczna. Praca w pozycji siedzącej to wzrost ryzyka chorób układu krążenia. Z badań wynika, że większe ryzyko występuje w przypadku odpoczynku w pozycji siedzącej. Dużo niepokoju budzi narząd wzroku. Wraz z wiekiem następuje fizjologiczne starzenie się organizmu i pogorszenie pracy narządów zmysłów, w tym narządu wzroku. Jeżeli chodzi o prace z monitorami ekranowymi, to wskazywany jest zespół widzenia komputerowego i cyfrowe zmęczenie oczu, czyli zaczerwienienie, uczucie piasku pod powiekami, suchość oczu. Główne aspekty, na które trzeba zwrócić uwagę to odpowiednie ustawienie monitora w odpowiedniej odległości na odpowiedniej wysokości. Należy też pamiętać o właściwym oświetleniu.

Jeżeli chodzi o obciążenie psychiczne pracownika podczas pracy zdalnej, to trzeba zwrócić uwagę na ograniczony kontakt ze współpracownikami i przełożonymi (utrudniona komunikacja i ograniczona możliwość uzyskania pomocy w trudnych zadaniach). Następnie – wyzwania natury technicznej. To może być problem i źródło stresu dla starszych pracowników. Dalej – współdzielenie środowiska pracy, zaburzenie równowagi praca – życie prywatne (utrudniona koncentracja, obniżona motywacji i mobilizacja do pracy, konflikt rodzinny). I wreszcie – poczucie samotności poprzez odczuwanie izolacji.

Chciałabym jeszcze zwrócić uwagę na analfabetyzm cyfrowy, czyli brak umiejętności/wiedzy odnoszących się do użytkowania urządzeń cyfrowych i zastosowań cyfrowych. Konsekwencje to objawy stresu, bezsenność, niepokój, rozdrażnienie, zmęczenie, zaburzenia funkcji poznawczych: słaba koncentracja, drażliwość, zaburzenia pamięci. Konsekwencje społeczne – wycofanie, konflikt, izolacja społeczna. Konsekwencje zawodowe – zmniejszenie satysfakcji z pracy, zmniejszone zaangażowanie w pracę, pracoholizm, wypalenie zawodowe, spadek wydajności pracowników, przeciążenie dostępem i przetwarzaniem informacji związanych zarówno z pracą, jak i życiem osobistym w godzinach pracy. Inne konsekwencje to m.in. nawyk pracy w ciągłym rozproszeniu. A z drugiej strony – zjawisko technostresu, brak równowagi między wymaganiami, a zasobami pozwalającymi na bezproblemowe korzystanie z technologii (poczucie dyskomfortu, negatywnych postaw i wysoki poziom aktywacji psychofizjologicznej). Czynniki generujące technostres to nadmiar informacji i zapotrzebowanie na wiedzę, konieczność stałego połączenia z siecią („bycia online"), konieczność bycia zawsze w zasięgu telefonii komórkowej, uzależnienie od nowych technologii, co oznacza brak możliwości odłączenia się i efektywnego zarządzania czasem korzystania z telefonu lub komputera.

Ostatnia kwestia, na którą chciałabym zwrócić uwagę, to ograniczenie odczucia izolacji, wyłączenia lub odrzucenia. Wydaje się, że tutaj kluczowe znaczenie miałaby możliwość łączenia pracy zdalnej ze stacjonarną. Czyli jeżeli pracownik będzie odczuwał taką potrzebę, żeby miał możliwość pracy 1–2 dni w biurze. Następnie – jasno sprecyzowane oczekiwani i zakres prac, zapewnienie odpowiednich narzędzi komunikacyjnych, stały kontakt i wsparcie, cykliczne szkolenia, a także nieformalne spotkania z pracownikami, które pozwolą starszym pracownikom czuć się częścią zespołu.

Niejednokrotnie było podkreślane jak ważna dla zdrowia, szczególnie starszych pracowników jest aktywność fizyczno-rekreacyjna. WHO zaleca, że w przypadku starszych osób powinno być tygodniowo między 150 a 300 minut aerobowej aktywności fizycznej o umiarkowanej intensywności lub między 75 a 150 minut aerobowej aktywności fizycznej o dużej intensywności. Należy pamiętać o ćwiczeniach wzmacniających mięśnie, co najmniej dwa razy w tygodniu, ale nie w dniach następujących po sobie.

Instytut Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi w ramach realizacji zadania Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025 finansowanego przez ministra zdrowia pt. „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy" (Cel operacyjny 5: Wyzwania demograficzne) realizuje działania w zakresie wsparcia zdrowia i aktywności zawodowej zróżnicowanego wiekowo personelu ze szczególnym uwzględnieniem starzejących się pracowników. Uruchomiliśmy centrum konsultacyjne, służymy wsparciem i radami ekspertów instytutu – specjalistów fizjologii i ergonomii pracy, psychologii pracy, bezpieczeństwa chemicznego i biologicznego. Utworzyliśmy stronę internetową. Wydajemy broszury,

opracowania zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, ale także dla specjalistów służby medycyny pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy pani profesor za bardzo interesującą prezentację.

Przechodzimy do trzeciej prezentacji „Zasady przeprowadzania oceny ryzyka i badania okoliczności wypadków przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej".

Proszę o zabranie głosu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Gwałtowny rozwój epidemii COVID-19 od marca 2020 r. spowodował konieczność podjęcia odpowiednich działań, uruchomienia mechanizmów, procedur i wdrożenia przepisów, których podstawowym celem było przeciwdziałanie dalszym zakażeniom i zahamowanie wektorów transmisji wirusa. Wiązało się to również z ogłoszeniem w Polsce w okresie od 14 marca 2020 r. do 20 marca 2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, a od 20 marca 2020 r. do 15 maja 2022 r. – zgodnie z rozporządzeniem ministra zdrowia – stanu epidemii. Od 16 maja 2022 r. obowiązuje ponownie stan zagrożenia epidemicznego, który prawdopodobnie zostanie odwołany 1 lipca br.

Jednym z zastosowanych działań zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa było wprowadzenie pracy wykonywanej na odległość. Katalog regulacji prawnych dotyczących restrykcji w sferze funkcjonowania zakładów pracy w wybranych sektorach gospodarki dodatkowo wpłynął na ograniczenie możliwości wykonywania pracy stacjonarnie w zakładach pracy. Stanowiło to punkt wyjścia do implementacji elastycznej formy pracy identyfikowanej jako praca zdalna, wówczas jeszcze niezdefiniowanej. Problematyka związana z uelastycznionymi formami pracy była szeroko dyskutowana zarówno w polskim, jak i w zagranicznym piśmiennictwie oraz w mediach.

Praca zdalna w przestrzeni gospodarczej polskich organizacji nie jest nowym pojęciem. Wiele lat funkcjonowała przecież forma telepracy. Identyfikuje się jako elastyczną formę wykonywania zadań na rzecz pracodawcy, umożliwiającą pracownikom realizację działań poza zakładam pracy. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła do Kodeksu pracy pracę zdalną, jednocześnie uchylając przepisy dotyczące telepracy. Jak wiemy, nowe przepisy regulujące pracę zdalną obowiązują od 7 kwietnia br.

Od momentu, w którym wiadome stało się uregulowanie pracy zdalnej, systematycznie rosła liczba pytań zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie tych zagadnień. Najczęściej dotyczyły one sposobu realizacji obowiązku uregulowania pracy zdalnej w przepisach wewnątrzzakładowych, możliwości wprowadzenia pracy zdalnej hybrydowej, obowiązku pracodawcy wprowadzenia pracy zdalnej dla pracowników uprzywilejowanych oraz możliwości złożenia skargi na niewyrażenie zgody przez zakład pracy na wykonywanie pracy w formie zdalnej. Część pytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyła także bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie sposobu przygotowania oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzenia kontroli w zakresie bhp oraz konieczności wyposażenia pracownika w sprzęt, w tym w ergonomiczne biuro i krzesło. To ostatnie zagadnienie przez dłuższy czas pozostawało problematyczne dla obu stron stosunku pracy. Z tego względu zdecydowałam o przygotowaniu dedykowanej podstrony internetowej poświęconej pracy zdalnej i obowiązkom wynikającym z nowych przepisów.

Jedną z ról Państwowej Inspekcji Pracy jest pomoc pracodawcom we wdrażaniu przepisów. Oczywiście obok głównego zadania egzekwowania przestrzegania przepisów prawa pracy. Z punktu widzenia możliwości prowadzenia działań kontrolnych ograniczonej rzecz jasna stanem zatrudnienia i liczbą funkcjonujących zakładów pracy korzystniejsze jest zapobieganie nieprawidłowościom w realizacji przepisów, szczególnie nowo wprowadzanych niż reagowanie na pojawiające się skargi pracowników.

W okresie od początku 2023 r. do pierwszych dni czerwca pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy udzieli prawie 1,3 tys. porad z zakresu pracy zdalnej oraz – co ciekawe – 58 porad z zakresu usuniętej z przepisów telepracy. Najwięcej porad udzielono w formie telefonicznej – odpowiednio 994 i 54. Po pomoc do naszego urzędu zgłaszali się zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. A temat był niezwykle popularny także w pytaniach napły-

wających od dziennikarzy, co występuje zawsze w przypadku wejścia w życie nowych przepisów. Na wspomnianej przeze mnie podstronie internetowej naszego urzędu można znaleźć wiele pomocnych informacji, w tym nasze stanowiska dotyczące zgodnego z prawem zorganizowania pracy zdalnej przez pracodawców. Planujemy także przygotowanie dodatkowych materiałów informacyjnych dotyczących tematyki pracy zdalnej, w szczególności skierowanych do najmniejszych zakładów pracy, których pracodawcy są zwykle najmniej zorientowani w pojawiających się zmianach prawa i sposobach sprostania nowym obowiązkom. Jako państwo zorientujecie się z opracowanych wyników tegorocznych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących zagadnienia pracy zdalnej, które przedstawi pan dyrektor Jakub Chojnicki, to właśnie mikro- i małe podmioty mają najwięcej wątpliwości w implementacji przepisów do praktyki działania.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Wadą występowania jako ostatni jest to, że większość rzeczy została już powiedziana. Dlatego w swojej prezentacji skupię się na kontrolach oraz badaniu wypadków przy pracy. Wszyscy zgodzimy się, że gdyby nie rozwój technologii, pokrycie Polski coraz większym zasięgiem dostępu do Internetu, szczególnie mobilnego oraz pandemia, to zapewne dzisiaj rozmawialibyśmy na inny temat, a telepraca ciągle byłaby obecna w Kodeksie pracy. Natomiast tak dynamiczne zmiany skutkujące tak wielką koniecznością przebudowania sposobów wykonywania pracy, zwłaszcza w momencie zamrożenia gospodarki, lockdownu, wysyłania pracowników urzędów państwowych na przymusową pracę zdalną, zamknięcia placówek edukacyjnych… Gdyby nie te wszystkie czynniki, o których wspomniałem, to model pracy zdalnej był zasadniczo dominujący u pewnych określonych grup zawodowych – freelancerów, artystów, informatyków czy programistów. Natomiast sposób, w jaki dany kraj jest w stanie powierzać taką pracę poza stacjonarnym miejscem wykonywania, wynika również z cech gospodarki.

W 2020 r. Eurostat dokonał analizy, jak wygląda wykonywanie jakichkolwiek dowolnych działań na rzecz swojego mocodawcy zawodowego w poszczególnych krajach europejskich. W 2020 r., kiedy pandemia najmocniej dotykała świat, Polska była w połowie stawki wśród 27 krajów europejskich z wynikiem niecałe 9% pracowników, którzy byli w stanie przynajmniej przez jeden dzień wykonywać na rzecz swojego pracodawcy jakiekolwiek zadania z przestrzeni prywatnej. Pierwsze miejsce zajęła Finlandia z wynikiem 25%. Ale trzeba wziąć pod uwagę, jak wygląda polska gospodarka. U nas dominuje produkcja przemysłowa, logistyka, handel detaliczny, budownictwo. Tych zadań nie można wykonywać zdalnie.

Wykorzystanie przez pracowników w naszym kraju możliwości pracy zdalnej było zróżnicowane między sektorami. Należy podkreślić, że w sektorze „Informacja i komunikacja" udział pracujących zdalnie stanowił około 80%, jednak w przemyśle czy hotelarstwie i gastronomii w okresie od 20 marca 2020 r. do 31 grudnia 2022 r. odsetek pracowników korzystających z pracy zdalnej był niski i wynosił ok. 16%. Świadczy to o realnych możliwościach wykonywania w trybie zdalnym tylko określonych zadań. Przede wszystkim są to zadania realizowane z wykorzystaniem komputera (czyli zasadniczo tzw. praca biurowa).

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzone przez GUS pokazują – w określonych przedziałach czasowych – jaki procent ludności aktywnej zawodowo w Polsce świadczy pracę zdalną. Pełne spektrum danych odnajdziecie państwo w przekazanym przez nas materiale.

Wskazują one, że w kolejnych kwartałach, począwszy od II kwartału 2020 r. do końca 2022 r. (ostatnie opublikowane dane), znaczna liczba osób wykonywała pracę w domu, w tym z powodu sytuacji związanej z pandemią COVID-19. Największe wykorzystanie przez pracowników pracy zdalnej zostało odnotowane po zamknięciu żłobków, przedszkoli, szkół i uczelni w Polsce, tj. po 12 marca 2020 r., a także po zamknięciu granic Polski dla ruchu lądowego i granicznego tj. od 15 marca 2020 r. Sytuacja ekonomiczna w kraju spowodowała nagły wzrost liczby osób świadczących pracę poza siedzibą

firmy (najczęściej w domu). Wynikało to z zasad wprowadzanego reżimu sanitarnego, np. nauczanie zdalne, nakaz pracy zdalnej dla pracowników administracji publicznej.

Z przedstawionych danych GUS wynika, że kolejne fale pandemii powiększały nawet podwójnie i potrójnie liczbę osób pracujących w domu. W szczytowym momencie fali COVID–19 pracę „z domu" świadczyło ponad 3 mln osób (co stanowi około 19,60% wszystkich zatrudnionych pracowników w tym okresie).

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła do Kodeksu pracy pracę zdalną, jednocześnie uchylając przepisy dotyczące telepracy. Nowe przepisy regulujące pracę zdalną obowiązują od 7 kwietnia br.

Praca zdalna jest to praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Z przepisu wynikają także rodzaje pracy zdalnej, w odniesieniu do których pracodawca realizuje określone wymagania. Wyróżnia się pracę zdalną: całkowitą – jest to praca wykonywana wyłącznie w trybie zdalnym, częściową, tzw. hybrydową – praca wykonywana częściowo w zakładzie pracy, a częściowo w formie pracy zdalnej oraz okazjonalną – wykonywana każdorazowo na wniosek pracownika złożony w formie pisemnej lub elektronicznej, w wymiarze maksymalnie 24 dni w roku kalendarzowym. Szczególnym rodzajem jest okazjonalna praca zdalna. Incydentalność jej wykonywania związana jest z potrzebami pracownika. Z tego też względu z inicjatywą (wnioskiem) wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej występuje wyłącznie pracownik. Wszystkie rodzaje pracy zdalnej, także te wyjątkowe, wymagają wypełniania określonych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ustalania zasad w aspekcie ochrony danych. Jednak sposób realizowania i zakres tych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest jednakowy dla wszystkich typów pracy zdalnej. Zwrócimy uwagę na dwie obowiązkowe kwestie z zakresu BHP do zrealizowania przez pracodawcę w odniesieniu do każdego typu pracy zdalnej: dokonanie oceny ryzyka zawodowego oraz ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Wielokrotnie przy różnych okazjach podkreślaliśmy, jak ważna jest ocena ryzyka zawodowego. Stanowi ona preludium do rozmowy o bezpieczeństwie na terenie każdego zakładu pracy. Ocena ryzyka zawodowego została również priorytetowo potraktowana w przepisach dotyczących pracy zdalnej. Każda zmiana organizacji pracy, a powierzenie pracy zdalnej jest dość poważną zmianą organizacji pracy, wymaga aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o elementy, które do tej pory nie były i nie musiały być brane pod uwagę. Na bazie oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej zostaje przygotowana informacja, z którą pracownik musi zapoznać się, potwierdzając to pracownik jednocześnie zobowiązuje się do wykonywania pracy w domu w sposób zgodny oceną ryzyka, z którą został zapoznany i informacją w tym zakresie, której otrzymanie potwierdził.

Ocena ryzyka zawodowego, w tym pracy zdalnej może być wykonana dowolną znaną metodą. Można rekomendować tę, która pochodzi z polskiej normy PN-N-18002:2011 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego". Na slajdzie przedstawiono procedurę oceny według wspomnianej normy. Ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać wszystkie czynniki i zagrożenia, aby pracownik bezpiecznie i ergonomicznie mógł wykonywać pracę zdalną w swojej przestrzeni prywatnej. Wskazana norma mówi o pewnej uniwersalności co do grupy stanowisk pracy. Występuje taka możliwość. Pojęcie „uniwersalny" zostało zaimplementowane do treści jednego z artykułów znowelizowanego Kodeksu pracy. Ale inspektorzy pracy – znając tendencję pracodawców do chodzenia na skróty – obawiają się nieco tego pojęcia, ponieważ to będzie rodziło pokusę posługiwania się przez wszystkich jedną oceną ryzyka zawodowego, opublikowaną w Internecie. Nie o to chodzi. Przecież uwarunkowania domowe są odmienne – różna szerokość ciągów komunikacyjnych, różnie rozprowadzona sieć elektryczna.

Uniwersalność broni się w jakiś sposób np. dla grupy stanowisk pracy zdalnej, głównie pracy z komputerem zwłaszcza laptopem. Dlatego laptop pojawia się w kwestiach

ergonomicznych, o których mówiliśmy, jak również w nowelizacji rozporządzenia o bezpieczeństwie i higienie pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Ta uniwersalność niepokoi nas nieco. Ale może nie będzie tak źle, o ile pracodawcy zrozumieją, że muszą przekazać pracownikowi tę istotną informację o ocenie ryzyka, która stanowi niezbędne minimum, ale zwrócą mu dodatkowo uwagę: zobacz, gdzie w swoim domu masz przewody elektryczne, czy w łazience nie stoi woda, żebyś nie poślizgnął się i nie uderzył i jakiś element wyposażenia łazienki. Takie działanie nie zawsze będzie miało odzwierciedlenie w przepisach, ale zarówno pracodawcy, jak i pracownicy muszą zrozumieć, że proces oceny ryzyka zawodowego ma charakter ciągły. Będziemy na to zwracać uwagę nie tylko w naszych działaniach kontrolnych, ale także prewencyjno-promocyjnych.

To, o czym mówiły poprzedniczki, powinno zostać uwzględnione w ocenie ryzyka zawodowego – czynniki materialne środowiska pracy, psychospołeczne, a przede wszystkim to, co porusza rozporządzenie o monitorach ekranowych, tj. ocenę warunków pracy. Warto zwrócić uwagę na zbieżność tych przepisów w części dotyczącej zakresu oceny ryzyka zawodowego oraz oceny warunków pracy. Ta zbieżność pozwala stwierdzić, że możliwe jest stosowanie zasad zawartych w przepisie o monitorach ekranowych. Co za tym idzie dokonanie szerszej oceny, zgodnie z tym obowiązkiem, będzie mogło zostać potraktowane także jako wypełnienie obowiązku zawartego w art. 67^{31} § 5 Kodeksu pracy.

Niemniej pojawiają się problemy interpretacyjne związane z rodzajem obowiązków pracodawcy oraz pracownika w sytuacji, gdy praca zdalna jest wykonywana z wykorzystaniem jednostek przenośnych, typu laptop czy notebook. Brzmienie § 3 pkt 4 rozporządzenia wskazuje, że zasad w nim zawartych nie stosuje się systemów przenośnych nie przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy. Podczas kontroli niektórzy pracodawcy próbowali przekonać inspektorów pracy, że laptop nie mieści się w przepisach tego rozporządzenia, zatem wszystkie obowiązki, które dotyczą powierzania pracy z laptopem, nie mają zastosowania wobec pracowników, którzy na nich pracują. Nasze stanowisko jest odmienne. Z tego względu procedowana w tej chwili zmiana nowelizacja rozporządzenia, zmierza do jednoznacznego włączenia jednostek przenośnych pod wymagania rozporządzenia. Spowoduje to powstanie jednoznacznej konieczności wyposażania w sprzęt dodatkowy stanowiska pracy podczas powierzania do pracy jednostek przenośnych, tak by zasady ergonomii były zastosowane także w tym przypadku i aktywnie chroniły zdrowie pracownika.

Ponadto ustawodawca będzie musiał uwzględnić potrzeby i wymogi ergonomii, a także kwestie refundacji okularów w stosunku do pracowników, którzy np. obsługują kasę z monitorem 12-calowym. To wszystko przed nami.

Jeśli chodzi o wypadki przy pracy zdalnej, to nowe przepisy Kodeksu pracy, dotyczące pracy zdalnej wskazują, że w razie wypadku przy pracy zdalnej przepisy art. 234 § 1 i 2 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że art. 234 § 1 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę, w razie wypadku przy pracy, do podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie, zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosowania odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości. W sytuacji, gdy do wypadku przy pracy dojdzie w przestrzeni prywatnej pracownika, nie jest możliwe wypełnienie części z tych obowiązków bez ingerencji w zasadę zachowania miru domowego. Ponadto, pracodawca, ze względu choćby na odległość do mieszkania (domu) pracownika nie jest w stanie podjąć działań eliminujących zagrożenia (np. ugasić pożaru). Nie ma także możliwości szybkiego udzielenia pierwszej pomocy. Nie ulega wątpliwości, że obowiązkiem, którego musi dopełnić, jest ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku.

Z kolei art. 234 § 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Ten obowiązek w przypadku pracy zdalnej nadal występuje. Niemniej jednak warto zwrócić uwagę na czas zgłaszania tego typu zdarzeń do właściwych organów. Pracodawca będzie mógł zgłosić takie zdarzenie dopiero po tym, jak uzyska taką informację od samego poszkodowanego lub członków jego rodziny. Zatem „niezwłoczność" może mieć w tym przypadku inny charakter niż w sytuacji wypadku na terenie zakładu pracy, gdy pracodawca niemalże od razu widzi zdarzenie lub jest o nim powiadomiony w chwili zaistnienia.

Jeżeli dojdzie do wypadku przy pracy zdalnej i pracodawca powoła zespół powypadkowy, bo te przepisy nadal obowiązują, niemniej jednak jest zasadnicza różnica, wynikająca z wyjątkowości miejsca świadczenia pracy zdalnej. Ustawodawca dopuścił, by oględzin miejsca wypadku dokonano po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym z pracownikiem albo jego domownikiem (w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu) i członkami zespołu powypadkowego. Tu jednak może dochodzić do pewnych perturbacji w związku z niechęcią wpuszczenia do przestrzeni prywatnej – mieszkania, domu – przedstawicieli pracodawców. Prowadziliśmy długo rozmowy konsultując ostateczny kształt tych przepisów. Zdecydowano się – dzięki m.in. naszym sugestiom – na dopuszczenie możliwości pracy zespołu powypadkowego na dokumentach, szkicach, fotografiach czy innych dowodach przekazanych przez poszkodowanego ewentualnie członków jego rodziny, jeżeli zespół powypadkowy uzna, że to jest wystarczające do stwierdzenia wypadku i uznania go za wypadek przy pracy, za czym idą dalsze konsekwencje ekonomiczne, także dla poszkodowanego. To wyjątkowa możliwość.

Jeżeli mamy do czynienia z wypadkiem w zakładzie pracy, to zgłoszenie wypadku następuje niezwłocznie, na pewno dużo szybciej niż w przypadku pracy zdalnej. Natomiast oględziny w miejscu zdarzenia zarówno przez zespół powypadkowy, jak i przez inspektora pracy, gdy chodzi o wypadki śmiertelne i ciężkie, dają możliwość maksymalnie obiektywnej oceny sytuacji i zwrócenia uwagi na te elementy środowiska pracy, które mogłyby generować zagrożenie skutkujące wypadkiem przy pracy. Kiedy ta procedura zostanie rozciągnięta w czasie, a dodatkowo nie będzie możliwości skontrolowania miejsca wystąpienia zdarzenia wypadkowego podczas pracy zdalnej, to mogą wystąpić nieporozumienia między pracownikiem oczekującym, że zdarzenie zostanie uznane za wypadek przy pracy, a zespół będzie miał odmienną opinię. Czy nie będziemy mieli skarg z tego tytułu?

Nie notujemy takich problemów na tę chwilę. Skala tych zdarzeń wypadkowych jest nieduża. Państwowa Inspekcja Pracy posiada wiedzę o 22 zdarzeniach wypadkowych, do których doszło przez ostatnie 3 lata podczas wykonywania pracy zdalnej. Pracodawcy, których pracownicy ulegli wypadkom, zrealizowali w tych przypadkach obowiązek zawiadomienia PIP. W wypadkach tych poszkodowane zostały 22 osoby (wszystkie zdarzenia były wypadkami pojedynczych osób), w tym 4 doznały ciężkich obrażeń ciała, 16 poniosło śmierć, a dla dwóch osób wypadki spowodowały czasową niezdolność do pracy (tzw. lekkie).

W odniesieniu do zgłoszonych zdarzeń wypadkowych organy PIP nie podjęły czynności kontrolnych, biorąc pod uwagę, że doszło do nich w przestrzeniach prywatnych pracowników. Bowiem ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy wymienia podmioty i miejsca, które podlegają kontroli inspektorów pracy. Zgodnie z art. 13 ustawy o PIP kontroli podlegają: pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP – w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne

– w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

W przytoczonym katalogu nie występuje pracownik i jego przestrzeń prywatna. Zatem kontrola u pracownika poszkodowanego podczas świadczenia pracy zdalnej jest zasadniczo niemożliwa. Pod adresami prywatnymi pracowników przeważnie nie są również zarejestrowane działalności gospodarcze prowadzone przez tych pracowników.

Dodatkowo – art. 26 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy mówi o możliwych miejscach przeprowadzania kontroli. Kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Nie ma tu mowy o zadaniach pracownika, tylko podmiotu kontrolowanego. Poszczególne czynności kontrolne mogą być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP. Niemniej, pomimo oczywistych uwarunkowań ustawowych, PIP posiada wiedzę o zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych podczas świadczenia pracy zdalnej, która pochodzi od pracodawców.

Spośród 22 zdarzeń wypadkowych 14 nie zostało uznanych przez zespoły powypadkowe za wypadki przy pracy. Powodem takiej decyzji był brak przyczyny zewnętrznej zdarzenia lub brak związku zaistniałego zdarzenia z pracą, czyli przynajmniej jednej ze składowych definicji wypadku przy pracy. Pracodawcami poszkodowanych byli: przewoźnicy kolejowi, dostawcy energii elektrycznej lub gazu, sądy, urzędy państwowe (centralne, samorządowe), szkoły, firmy finansowe, firma kurierska. Na podstawie tych kilkunastu wypadków trudno prowadzić jakąś pogłębioną analizę, niemniej w przekazanym materiale Radzie jest więcej szczegółów na temat tych wypadków zaistniałych podczas świadczenia pracy zdalnej.

Więcej informacji na temat wypadków przy pracy zdalnej – choć tylko w zakresie tych uznanych za wypadki przy pracy – będzie można uzyskać z danych statystycznych GUS. Zgodnie z najnowszym rozporządzeniem ministra rodziny i polityki społecznej z 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy, od 1 stycznia 2023 r. pracodawcy wypełniają tę kartę na nowym formularzu. Wprowadzono w nim dodatkową pozycję, w której wpisuje się, czy wypadek wydarzył się w związku z wykonywaniem pracy zorganizowanej w formie zdalnej.

7 kwietnia br. weszły w życie przepisy dotyczące pracy zdalnej. Dlatego przygotowując program działania na bieżący rok, zaplanowaliśmy czynności kontrolne poświęcone wykonywaniu pracy zdalnej. 1 czerwca br. przeprowadziliśmy 40 kontroli – w większości w sektorze prywatnym i 5 przedsiębiorstwach sektora publicznego. W 10 przypadkach była to całkowicie praca zdalna, w 26 – hybrydowa, w 22 – okazjonalna, w 19 – na polecenie pracodawcy.

Odnosząc się szczegółowo do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z pracą zdalną i obowiązków pracodawców w tym zakresie, inspektorzy pracy stwierdzili brak dokonania oceny ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej w 7 zakładach pracy. W 5 zakładach pracy przedstawiona ocena ryzyka zawodowego nie uwzględniała wpływu pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy czy uwarunkowań psychospołecznych. Natomiast w 7 podmiotach nie opracowano informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. W 6 zakładach pracy pracodawcy nie odebrali oświadczeń pracowników (przed dopuszczeniem do pracy zdalnej) o zapoznaniu z oceną ryzyka zawodowego, informacją zawierającą zasady bhp oraz zobowiązywania do przestrzegania zasad zawartych w tych dokumentach. W 7 podmiotach pracownicy wykonujący pracę w trybie zdalnym nie przekazali oświadczenia, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Wszystkie stwierdzone nieprawidłowości zostały uregulowane przez inspektorów pracy dostępnymi środkami prawnymi (decyzjami, wnioskami w wystąpieniu oraz poleceniami). Ponadto, z uwagi na fakt, że są to nowe przepisy, inspektorzy pracy podczas tych kontroli udzielili wielu porad prawnych na temat organizacji pracy zdalnej i obowiązków pracodawców związanych z jej powierzaniem.

Podsumowując – problematyka pracy zdalnej oraz obowiązków koniecznych do spełnienia w tym zakresie wymaga jednoznacznego podejścia do kwestii wyposażenia stanowiska pracy w narzędzia pracy, a co za tym idzie – jednoznacznego wskazania laptopów, jako sprzętu uwzględnionego wymaganiami rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Planowana nowelizacja w tym zakresie będzie długo wyczekiwanym krokiem nie tylko rozwiązującym część problemów związanych z pracą zdalną, ale wspomagającą pracodawców w prawidłowym zrealizowaniu obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych oraz ergonomicznych warunków pracy. Organom Państwowej Inspekcji Pracy pozwoli z kolei rozstrzygać jednoznacznie spełnienie lub niespełnienie wymagań prawnych dotyczących stanowiska pracy wyposażonego w urządzenie elektroniczne z monitorem.

Pracodawcy małych przedsiębiorstw w szczególności często podczas kontroli zgłaszali problematykę braku znajomości uchwalonych niedawno przepisów dotyczących zagadnień z zakresu pracy zdalnej. Niezbędne jest więc organizowanie specjalistycznych szkoleń z tego zakresu oraz bieżące wyjaśnianie kwestii budzących problemy interpretacyjne. Świadczy to o konieczności prowadzenia działań upowszechniających nowe rozwiązania legislacyjne i informowania pracodawców i pracowników o możliwych rozwiązaniach prawidłowego, zgodnego z intencją ustawodawcy, powierzania pracy zdalnej.

Należy podkreślić, że kontrole prowadzone w wytypowanych zakładach przez inspektorów pracy przyczyniły się do zweryfikowania w praktyce rozwiązań powierzania pracy zdalnej, spowodowały prawidłowe jej zorganizowanie i wskazały na elementy kluczowe dla zachowania zdrowia podczas jej wykonywania.

Pojawiające się wypadki przy pracy zdalnej w większości przypadków mają podłoże chorobowe pozazawodowe, niemniej pojedyncze zdarzenia urazowe – dzięki upowszechnianiu wiedzy o okolicznościach i przyczynach ich wystąpienia – mają szansę prewencyjnie uchronić innych pracujących zdalnie, poprzez odpowiednie działania prewencyjne przygotowane przez pracodawców.

Praca zdalna jest pojęciem nowym w relacjach pracodawcy – pracownicy. Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz ich analiza już wskazują na potrzebę systematycznego przeprowadzania kontroli dotyczących przestrzegania przez pracodawców przepisów o pracy zdalnej oraz podjęcia inicjatyw prewencyjnych, w których zwrócimy uwagę na: zgodne z prawem powierzanie pracy zdalnej, respektującej postanowienia Kodeksu pracy, konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także w przestrzeniach prywatnych pracowników, tworzenie wyczerpujących informacji prewencyjnych, z wykorzystaniem informacji o zdarzeniach wypadkowych w miejscach świadczenia pracy zdalnej, uwzględnianie w ocenie ryzyka zawodowego istotnej zmiany organizacji pracy w postaci powierzania pracy zdalnej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, panie dyrektorze. Oczekiwałem odpowiedzi na pytanie o ewentualne kontrole inspektorów pracy w mieszkaniach prywatnych. Z wypowiedzi pana dyrektora wynika, że jest to możliwe wyłącznie po zdarzeniach wypadkowych i za zgodą pracownika. Nie ma innych możliwości. Zatem kontrola w tym przypadku polega na sprawdzeniu u pracodawcy, czy wszystko zgadza się w dokumentach – czy są oświadczenia, że stanowisko pracy w domu jest bezpieczne. A to oświadczenie nie musi być prawdziwe. To jest mankament tej sytuacji.

Dyrektor departamentu GIP Jakub Chojnicki:

W momencie, kiedy dochodziłoby do kwestii spornych między poszkodowanym a pracodawcą, mamy wgląd do dokumentów, także tych zebranych i opisanych przez zespół powypadkowy pracodawcy. Jeżeli inspektor pracy doszedłby do wniosku, że na bazie zgromadzonego materiału zespół powypadkowy nie dokonał obiektywnej oceny sytuacji, to może nakazać ponowne ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy. Na tę chwilę nie było takiej konieczności. W innego rodzaju wypadkach zdarzają się takie decyzje. Mamy taką możliwość. Jeżeli tylko będą przesłanki do tego, że pracownik został potraktowany w sposób, który narusza jego prawa ubezpieczeniowe, świadczeniowe lub

kwestie bhp zostały nie zostały właściwe rozpoznane przez zespół powypadkowy pracodawcy, będziemy reagowali.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Proszę bardzo, pan przewodniczący.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Chciałbym podziękować prelegentom za bardzo interesujące prezentacje. One znacznie poszerzyły naszą wiedzę o tej problematyce. Problem pracy zdalnej nie jest nowy. Pandemia COVID-19 w pewnym sensie przyśpieszyła go. Zaczęliśmy częściej korzystać z tej formy pracy, ale w związku z uchwaleniem nowelizacji Kodeksu pracy wchodzimy w nowy obszar egzekwowania przepisów prawa. Zdaję sobie sprawę, że trudno w tej chwili formułować generalne wnioski.

Chciałbym zadać kilka pytań. Czy zdaniem państwa obowiązujące przepisy wykonawcze do nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej są wystarczające z punktu widzenia efektywnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy warunków bhp? Wspomnieliście państwo o laptopach, co jest oczywiste. Czy są jakieś inne obszary – niedostępne i trudne do kontrolowania, które moglibyście wskazać? Jak wygląda kwestia kontroli przestrzegania przez pracownika zasad bhp przy pracy zdalnej? Jak ma to kontrolować pracodawca i Inspekcja Pracy? Czy tzw. mir domowy całkowicie wyklucza taką kontrolę? A jeśli nie, to jak ona może przebiegać? Pan dyrektor trochę o tym mówił.

Zasadniczą część oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy będzie bazować na oświadczeniu zainteresowanego pracownika. Jak przedstawia się kwestia odpowiedzialności pracownika za przekazanie nieprawdziwych informacji w tym zakresie?

Większość wypadków przy pracy zdalnej dochodzi w pracy biurowej. Zagrożenia dla tej grupy pracy, szczególnie pracy przy komputerze są w dużej mierze zdefiniowane. Chciałbym uzyskać opinię Państwowej Inspekcji Pracy, CIOP–PIB, jak będzie wyglądało ewentualne dochodzenie świadczeń z tytułu utraty zdrowia w tym wypadku. Chodzi przede wszystkim o pogorszenie wzroku, ale nie tylko. Może to dotyczyć także chorób układu mięśniowo-szkieletowego.

Ostatnie pytanie. Zapewne państwo przeanalizowaliście prawodawstwo innych państw Unii Europejskiej, które – być może – jest bardziej zaawansowane legislacyjnie. Czy nasze regulacje prawne różnią się od nich? Czy w tych przepisach jest coś, co moglibyśmy zaimplementować do naszych regulacji?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Lewandowski:

Chciałem podziękować za dzisiejsze prezentacje. Były obszerne, wielowątkowe i potrzebne, jako że zmagamy się z pytaniami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego w kontekście domostwa pracownika, naruszania miru domowego. Zapewne zajmie trochę czasu kwestia praktycznego rozwiązania tych bolączek.

Pan dyrektor poruszył istotną kwestię dotyczącą zmiany przepisów w zakresie monitorów ekranowych. To z perspektywy OPZZ bardzo ważna zmiana. Jesteśmy w trakcie konsultacji. Zapewne zgłosimy kilka uwag. Mamy nadzieję na ich uwzględnienie. Przepisy są z 1998 r. Zatem zupełnie nie przystają do obecnej rzeczywistości. Pracownicy handlu, usług, centrów monitoringu, kolei pracują na wielu ekranach w jednym czasie. Obowiązujące przepisy dają faktycznie pracodawcom duże możliwości manewru i pewnego wyłączania swojej odpowiedzialności. Mam nadzieję, że nowe przepisy dostosują nasze prawodawstwo do obecnych uwarunkowań.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie widzę więcej zgłoszeń.

Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała dużą konferencję dla przedstawicieli Stowarzyszenia Wyższych Inspektorów Pracy z całej Unii Europejskiej, mieliśmy też gości ze struktur międzynarodowych. Jednym z tematów konferencji była

praca zdalna. We wszystkich krajach przygotowywano się do jej wdrożenia. Dyskusje w poszczególnych krajach były na różnych etapach. Polska jest jednym z nielicznych krajów, które na ten moment wprowadziły rozwiązania legislacyjne. W pozostałych nadal trwa dyskusja.

Temat jest niezwykle trudny. W niektórych państwach zaangażowano partnerów społecznych do dyskusji. W innych same struktury rządowe pracują nad rozwiązaniami. W związku z wielością pojawiających się problemów dotyczących m.in. kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, wzajemnych rozliczeń między pracodawcą a pracownikiem, kontroli wykonywanej pracy zarówno z punktu widzenia interesów pracodawcy, jak i bezpieczeństwa pracownika, wdrożenie tych rozwiązań nie jest łatwe. Polska jest pionierem w ich wdrożeniu. Nasze regulacje dotyczące pracy zdalnej są jednymi z pierwszych w UE. Musimy liczyć się z tym, że ze względu na zmieniające się technologie te regulacje będą musiały być modyfikowane. Nowe technologie, sztuczna inteligencja będą wykorzystywane w pracy zdalnej. To powoduje, że w mojej ocenie musimy te przepisy traktować jako pewien ramowy schemat, który będzie w perspektywie czasu ze względu na doświadczenia ulegał modyfikacjom.

Chciałabym podkreślić, że przede wszystkim zmieniają się stosunki zatrudnienia w tym kierunku, że duża część odpowiedzialności za stworzenie właściwego miejsca pracy zdalnej to kwestia budowania świadomości pracowników. Na ten aspekt zwracała uwagę pani prof. Kinga Polańska z Instytutu Medycyny Pracy wskazując na konieczność współpracy i edukacji. Dlatego Inspekcja Pracy poświęciła dużą część swojej działalności na edukowanie pracowników i pracodawców w zakresie chociażby wymagań ergonomii na stanowisku pracy. Prowadzimy na ten temat m.in. webinaria. Staramy się pokazywać schematy, o których była mowa w wystąpieniu pani prof. Kamińskiej z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Pracownik musi mieć coraz większą świadomość bezpieczeństwa pracy. Kultura bezpieczeństwa, o której często mówimy podczas posiedzeń Rady Ochrony Pracy, jest bardzo istotna, zwłaszcza przy pracy zdalnej.

Państwowa Inspekcja Pracy w tym momencie nie ma podstawy prawnej, kontrolujemy przedsiębiorców, a nie pracowników w miejscu ich wykonywania pracy w domu, ze względu na mir domowy nie kontrolujemy pracy wykonywanej w formule zdalnej. Ale budowanie świadomości pracowników, odpowiedzialności za własne zdrowie, bezpieczeństwo, życie i komfort życia w późniejszych latach, kiedy pojawiają się problemy ze wzrokiem czy układem mięśniowo-szkieletowym – to kwestia wspólnej odpowiedzialności przedsiębiorców i pracowników. Nasze pierwsze kontrole wskazują na dużo uchybień po stronie przedsiębiorców w kontekście zaznajamiania pracowników z oceną ryzyka zawodowego, informacjami na temat bezpiecznego zorganizowania stanowiska pracy. Myślę, że w tym zakresie mamy jeszcze bardzo dużo do zrobienia.

Natomiast na obecny moment Państwowa Inspekcja Pracy nie chciałaby zmiany przepisów, która zmierzałaby do umożliwienia inspektorom kontroli mieszkań prywatnych pracowników. Zależy nam na edukacji i wiedzy. Nasz udział – z racji przepisów – jest wskazany w sytuacjach kryzysowych, kiedy dochodzi do ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Natomiast w innych przypadkach myślę, że pracodawca ma możliwość – chociażby poprzez środki elektroniczne – weryfikacji sposobu wykonywanej pracy.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Anita Gwarek: Jeżeli chodzi o kontrole wykonywania pracy, bhp, przestrzegania procedur dotyczących ochrony danych osobowych, to ustawodawca wprowadził określone przepisy dla pracodawcy. Ale bardzo duże znaczenie przypisał porozumieniu zawieranemu ze związkami zawodowymi lub regulaminowi, który jest ustalany z przedstawicielami pracowników w sytuacji, kiedy w zakładzie pracy nie funkcjonują związki zawodowe albo kiedy nie dojdzie do porozumienia ze związkami zawodowymi. To są akty, które wprowadzają pracę zdalną do zakładu pracy.

W porozumieniu lub regulaminie strony powinny określić zasady przeprowadzania kontroli. W związku z tematyką dzisiejszego posiedzenia interesuje nas przede wszystkim kontrola w zakresie bhp. Ale to nie jest tylko ta kontrola, lecz również kontrola w zakresie wykonywania pracy czy innych procedur, o których powiedziałam. Ta kon-

trola nie może odbywać się w sposób dowolny. Przepisy wyraźnie stanowią, że kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w godzinach z nim ustalonych w miejscu wykonywania pracy zdalnej. Ponadto przepisy przewidują, że kontrola nie może naruszać prywatności pracownika, ponieważ w jego domu mogą przebywać również inne osoby. Bardzo ważny przepis, który ma stwarzać realność kontroli przeprowadzonej przez pracodawcę, zakłada możliwość cofnięcia pracy zdalnej albo nałożenie na pracownika obowiązku poprawy warunków, jeżeli pracodawca w toku kontroli będzie miał zastrzeżenia do warunków bhp. Możliwość kontroli występuje również w przypadku pracy zdalnej okazjonalnej na zasadach ustalonych z pracownikiem.

Kwestia opisania jak ta kontrola ma wyglądać to duże pole do działania dla stron, które przygotowują porozumienie bądź regulamin wprowadzający taką pracę.

Dyrektor departamentu GIP Jakub Chojnicki:

Czy przepisy wystarczą? Osoby, które miały możliwość śledzenia dialogu trójstronnego i wypracowywania tych przepisów, wiedzą, że był taki moment, w którym próbowano zapisać odpowiedzialność pracownika w jednym z projektów nowelizacji Kodeksu pracy. To de facto nie nastąpiło.

Przepisy o pracy zdalnej, które weszły w życie, wyłączają kwestie odpowiedzialności za stan pomieszczeń pracy, w tym stan pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Trudno, żeby pracodawca odpowiadał np. za stan sanitariatów w domu swojego pracownika. Wyłączyły również kwestię powierzania innych narzędzi pracy niespełniających oceny systemu zgodności. Zresztą obecnie w Polsce nie da się kupić laptopów niespełniających przepisów, bo poważne firmy nie pozwoliłyby sobie na to. Pracodawca nie odpowiada np. za to, że jakiś pracownik ma w domu szlifierkę kątową niespełniających wymagań zasadniczych czy inną maszynę. Ale trudno wyobrazić sobie sytuację, kiedy pracownik miałby na tej maszynie wykonywać jakieś zadania na rzecz pracodawcy. Na tę chwilę nie mamy takiej wiedzy.

Zatem poza kwestiami, o których mówię, nie zostały wyłączone inne przepisy. Mamy wiele przepisów odnoszących się do wielu sektorów gospodarki, które kontrolujemy. Ale jeżeli zestawimy to z pracą zdalną, na tę chwilę nie dostrzegamy specjalnych niebezpieczeństw poza tymi, które sygnalizowałem – wadliwie sporządzona ocena ryzyka, oceny ryzyka ściągnięte z Internetu nieoddające realiów.

Odpowiedzialność pracodawcy nie została wyłączona. Kiedy dojdzie do sytuacji spornej, nawiązuję do pytania o oświadczenie. Oświadczenie jest wynikiem wcześniej przygotowanej oceny ryzyka, informacji sporządzonej na bazie oceny ryzyka. Pracownik oświadcza z wszelkimi konsekwencjami złożenia oświadczenia woli. Jeżeli poświadczy oświadczeniem nieprawdę, dojdzie do wypadku i nastąpi sytuacja sporna, to jurysdykcja Inspekcji Pracy automatycznie kończy się, ponieważ sytuacje sporne w naszym kraju rozstrzygają wyłącznie sądy. Jeżeli sąd w postępowaniu dowodowym uzna, że oświadczenie jest niezgodne z prawdą, wówczas pracownik tak naprawdę sam pozbawia się, po pierwsze, 100% świadczenia z tytułu nieobecności w pracy związanej z wypadkiem przy pracy, po drugie – ewentualnego odszkodowania, renty – wszystkiego, co wiąże się z uszczerbkiem na zdrowiu.

Kontrola bhp w domu – jak powiedziała pani dyrektor, są narzędzia i możliwości, które pozwalają pracodawcy w jakiś sposób czuwać nad nie swoimi przestrzeniami. Jeżeli prawidłowo przygotuje informację na temat oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzi rozmowę z pracownikami, uczuli ich na pewne aspekty, które nie będą miały szansy znaleźć się w ocenie, bo każdy dom i mieszkanie są inne, a pracownik przyjmie to do wiadomości i złoży oświadczenie zgodne z prawdą, to będzie bezpiecznie.

Musimy też mieć świadomość, że obecnie praca zdalna postrzegana jest przez pracowników jako pewien przywilej. Wiele kwestii do nas nie trafi. Jeżeli będą drobne uchybienia, problem z wymianą zepsutego komputera, pracodawca będzie chciał, aby pracownik w jakiś sposób w tym partycypował, a do Inspekcji Pracy zostanie zgłoszona skarga, to inspektorzy na podstawie dokumentów w zakładzie ewentualnie oświadczeń będą próbowali ustalić stan faktyczny. Jeżeli pozostanie różnica zdań, sprawa zostanie skierowana do sądu. Inspekcja Pracy nie rozstrzyga spraw spornych.

Na tę chwilę nie mamy spraw spornych, nawet skargi na pracę zdalną nie docierają do nas. W 40 przeprowadzonych kontrolach ujawniliśmy nieprawidłowo przemyślane kwestie powierzania pracy zdalnej, nieprawidłowo przygotowane dokumenty, brak oceny ryzyka zawodowego. Ale zwracam uwagę, że połowa zakładów w Polsce – co wynika z naszych kontroli – nie ma tej oceny albo jest źle przygotowana. W przypadku pracy zdalnej nie będzie inaczej. Wzrośnie liczba i skala kontroli. Prawdopodobnie za jakiś czas poinformujemy Radę, że z oceną ryzyka jest nadal problem. Bo z nią jest problem od początku, kiedy pojawiła się w polskim prawie.

Musimy mieć świadomość, że pokolenie Z, Y więcej oczekuje – chce mieć więcej wiedzy, otrzymywać terminowo wynagrodzenia, godzenia życia prywatnego z zawodowym. Oni będą się tego domagać. W tym upatruję możliwości poprawy sytuacji w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w naszym kraju.

Odnosząc się do pytania pana Lewandowskiego, mir domowy jest konstytucyjnym prawem. Nikt nie zamierza wprowadzać zmian w tym zakresie, również Inspekcja Pracy, o czym mówiła pani minister.

Monitory ekranowe i stanowiska monitoringu – jeżeli rozporządzenie mówi o stanowiskach pracy przy monitorach ekranowych, to jeżeli ktoś pracuje na stanowisku monitoringu – pracownik ochrony, pracownik kolei czy lotniska, czy to jest jeden monitor, czy kilka, to dla Inspekcji Pracy ma w tym zakresie takie same obowiązki dotyczące ergonomii stanowiska pracy. Zapewne życie przyniesie jeszcze inne scenariusze. Cieszę się, że przepisy rozporządzenia o monitorach ekranowych będą zmieniane. Uczestniczymy w tym procesie. Przekazaliśmy swoje uwagi do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Musimy jednak pamiętać, że od kilku lat dyrektywa dotycząca monitorów ekranowych nie jest zmieniona. Unia Europejska co najmniej od 3 lat mówi, że trzeba to zmienić. Ale to nie następuje. W tym obszarze jesteśmy nieco zablokowani zmianą przepisów unijnych, bo nasze przepisy krajowe muszą być kompatybilne z regulacjami europejskimi.

Próbujemy nieco korygować i spowodować, żeby nasze przepisy były korzystniejsze dla pracowników. Zmiana zakładająca, że monitor laptopa będzie tak samo traktowany jak monitor komputera stacjonarnego będzie skutkowało wytrąceniem argumentów tym pracodawcom, którzy nie poczuwają się do pewnych obowiązków związanych z zachowaniem zdrowia w miejscu pracy związanym z obsługą monitorów ekranowych. W tym upatrujemy największą korzyść. Tam, gdzie to będzie możliwe, zareagujemy na płynące sygnały, że należą się okulary, a nie są refundowane.

Przedstawicielka Zakładu Ergonomii CIOP–PIB dr inż. Joanna Kamińska:

Chciałabym dodać, że zmiany rozporządzenia dotyczącego monitorów ekranowych mogły być dokonywane wyłącznie w zakresie obowiązującej dyrektywy z 1990 r. Były one złagodzeniem tego, co było bardziej restrykcyjne w rozporządzeniu. Dopiero po zmianie dyrektywy będzie możliwe włączenie innych stanowisk. Obecnie nie jest to możliwe.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czyli prawo krajowe nie może w tym przypadku niejako podnieść poprzeczki.

Zamykam dyskusję.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro. Początek – godz. 8.15.

W lipcu i sierpniu br. ze względu na okres wakacyjny posiedzenia zespołów i posiedzenia plenarne Rady odbędą się w trybie zdalnym. Następne posiedzenie odbędzie się 4 lipca br. Tematem będzie sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Na tym wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.